

# **WYNIKI SAMOOCENY KONTROLI ZARZĄDCZEJ ZA 2014 ROK**

*(Standard kontroli zarządczej E.20)*

## **I. Cel przeprowadzanej samooceny**

Zgodnie z obowiązującymi wytycznymi, celem niniejszej samooceny było:

- uzyskanie informacji o funkcjonowaniu kontroli zarządczej w obszarach, w których nie było żadnych działań audytorskich i kontrolnych,
- uzyskanie wiedzy o funkcjonowaniu kontroli zarządczej będącej podstawą do podpisania oświadczenia o stanie kontroli zarządczej,
- doskonalenia systemu kontroli zarządczej, w tym zarządzania ryzykiem,
- wzmocnienie współpracy oraz poprawa komunikacji pomiędzy kierownictwem i pracownikami,
- wskazanie obszarów istotnych niedoskonałości systemu kontroli zarządczej.

Niniejsza samoocena nie stanowi substytutu innych form oceny kontroli zarządczej. Jest jednym z narzędzi stosowanych w ramach monitoringu kontroli zarządczej.

## **II. Zakres samooceny**

Celem dokonania samooceny wykorzystano ankiety załączone do Wytycznych zawartych w Komunikacie Nr 3 Ministra Finansów z dnia 16 lutego 2011 roku w zakresie samooceny kontroli zarządczej dla jednostek sektora finansów publicznych.

Wykorzystanie ankiet miało na celu zminimalizowanie czasu i kosztów gromadzenia informacji dotyczących funkcjonowania kontroli zarządczej.

Samoocena obejmowała funkcjonowanie kontroli zarządczej w całej jednostce.

Ankiety skierowano do Skarbnika, Sekretarza, kierowników wydziałów (łącznie 9 osób) oraz 20 losowo wybranych pracowników. Wybór anonimowych ankiet, jako narzędzia do przeprowadzenia samooceny przez osoby spoza kierownictwa miał na celu uzyskanie wiarygodnych opinii oraz skłonienie pracowników do udzielania odpowiedzi szczerych a nie oczekiwanych.

## **III. Ogólna ocena stanu kontroli zarządczej**

W Urzędzie Miejskim w Pyrzycach funkcjonuje adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza z zastrzeżeniami opisanymi poniżej.

## **IV. Zidentyfikowane ryzyka i słabości kontroli zarządczej**

Zgodnie z § 21 ust. 10 Regulaminu kontroli zarządczej i zarządzania ryzykiem w Urzędzie Miejskim w Pyrzycach - na potrzeby niniejszej analizy przyjęto, że istotne i wymagające głębszej analizy są tematy, którym powyżej 40% uczestników samooceny nadało rangę

niespełnienia wymaganych oczekiwań.

Na podstawie analizy ankiet przedłożonych przez pracowników Urzędu Miejskiego w Pyrzycach (łącznie 29 ankiety) stwierdzono, że odpowiedzi negujące istniejący w Urzędzie Miejskim w Pyrzycach system kontroli zarządczej dotyczyły:

1. niezapewnienia szkoleń (pracownikom oraz kierownikom) w stopniu wystarczającym, aby skutecznie realizować powierzone zadania – 90% ankietowanych pracowników oraz 78% ankietowanych kierowników (uwagi zawarte w ankietach: brak zgody na uczestnictwo w szkoleniu mimo zgłaszanych deklaracji o takiej potrzebie, brak środków finansowych, szybkie zmiany w przepisach), ponadto 67% osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych potwierdziło brak dostępu do szkoleń podległych pracowników.
2. niesprawnego przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi komórkami organizacyjnymi w Urzędzie – 55% ankietowanych pracowników (uwagi zawarte w ankietach: konieczność ponawiania zapytania, brak informacji z innych wydziałów), co potwierdziło 44% ankietowanych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych,
3. braku odpowiedniej ochrony przed utratą lub zniszczeniem dokumentów/materiałów/zasobów informatycznych, z których korzystają pracownicy – 50% ankietowanych pracowników (uwagi zawarte w ankietach: szafy nie są zamykane na klucz, brak zabezpieczeń - szafy są otwarte)
4. braku odpowiedniej obsady w komórkach organizacyjnych - 56% ankietowanych kierowników.
5. braku przekazywania zadań i obowiązków pracownikom w drodze pisemnej - 78% ankietowanych kierowników (kierownicy często delegują zadania w formie ustnej).

Ponadto pracownicy mieli wątpliwości z określeniem czy:

1. osoby na stanowiskach kierowniczych przestrzegają i promują własną postawą i decyzjami etyczne postępowanie – 45% badanych pracowników.
2. w komórce organizacyjnej podejmuje się wystarczające działania mające na celu ograniczenie zidentyfikowanych zagrożeń/ryzyk, w szczególności tych istotnych – 50% badanych pracowników.
3. istniejące w w Urzędzie Miejskim w Pyrzycach procedury zatrudniania prowadzą do zatrudniania osób, które posiadają pożądane na danym stanowisku pracy wiedzę i umiejętności – 56% badanych kierowników.
4. został określony ogólny cel istnienia w Urzędzie Miejskim w Pyrzycach np. w postaci misji – 44% badanych kierowników.
5. w Urzędzie Miejskim w Pyrzycach funkcjonuje efektywny system wymiany ważnych informacji z podmiotami zewnętrznymi mającymi wpływ na osiągnięcie celów i realizację zadań komórki organizacyjnej – 56% badanych kierowników.

Dokonana samoocena wskazuje, że podjęte w latach 2011-2014 działania nie wniosły zmian w odbiorze sytemu funkcjonowania kontroli zarządczej w szczególności w sferze

zapewnienia odpowiednich szkoleń. Natomiast w obszarze przepływu informacji wewnątrz Urzędu, zabezpieczenia zbiorów informacji, dostosowaniu zatrudnienia do obciążenia pracą oraz delegowania uprawnień nastąpiło znaczne pogorszenie ocen.

Niepokojący jest również fakt braku zdania pracowników w obszarach etycznego postępowania przez kierownictwo oraz reakcji na stwierdzone ryzyka, a kadry kierowniczej jednostki w obszarach zatrudniania kompetentnych pracowników oraz funkcjonowania wymiany informacji z podmiotami zewnętrznymi.

Zbiornicze wyniki samooceny stanowią Załącznik Nr 1 (pracownicy jednostki) i Załącznik Nr 2 (stanowiska kierownicze) do niniejszego raportu.

## V. Proponowane działania

Ze względu na to, że uwagi pracowników potwierdzają kierownicy wydziałów, proponuję, aby wskazane nieprawidłowości zostały rozpatrzone przez Zespół ds. zarządzania ryzykiem.

5.02.2015r.

.....  
(Data sporządzenia)

Waldemar Orłowski

.....  
(Sporządził)

Akceptuję propozycję zawartą powyżej

lub

zalecam.....

B U R M I S T R Z

*Marzena Podzińska*

9.02.2015r.

.....  
(Data)

.....  
(Burmistrz Pyrzyc)